

Worlée NaturProdukte Verhaltenskodex für Dienstleister

Worlée NaturProdukte GmbH

Version 1, 7. Juli 2023

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG.....	2
2	PRINZIPIEN UND ANFORDERUNGEN	3
2.1	Das Recht der Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen.....	3
2.2	Keine Diskriminierung.....	3
2.3	Angemessene Vergütung.....	3
2.4	Zumutbare Arbeitszeiten.....	4
2.5	Arbeitssicherheit und -schutz	4
2.6	Keine Kinderarbeit	5
2.7	Besonderer Schutz für jugendliche Arbeitnehmer	5
2.8	Keine prekäre Beschäftigung	6
2.9	Keine Zwangsarbeit.....	6
2.10	Tierwohl	7
2.11	Umweltschutz	7
2.12	Ethisches Wirtschaften	8
3	EINWILLIGUNGSERKLÄRUNG.....	10

1 EINLEITUNG

Ethisch korrektes und verantwortungsvolles Wirtschaften ist für das Familienunternehmen Worlée NaturProdukte GmbH (nachfolgend "Worlée" genannt) von wesentlicher Bedeutung. So verpflichtet sich Worlée Governance-, Sozial- und Umweltaspekte zu überwachen sowie kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu verbessern. Mit der Integration von Nachhaltigkeitsthemen in unsere betrieblichen Aktivitäten möchten wir eine nachhaltige Entwicklung ermöglichen und unterstützen.

Zur Verdeutlichung unserer Position gegenüber unseren Dienstleistern, haben wir diesen Code of Conduct für Dienstleister (im Folgenden als "CoC" bezeichnet) entwickelt. Der CoC orientiert sich in Teilen auf den amfori BSCI Code of Conduct und stützt sich darüber hinaus auf die meist akzeptierten Rahmenwerke internationaler Arbeitsnormen und Menschenrechten. Zu diesen gehören, u.a. die Konventionen und Erklärungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), die Richtlinien für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung sowie die Leitprinzipien der Vereinten Nationen zu Wirtschaft und Menschenrechten.

Dieser CoC beschreibt Mindestanforderungen an ein nachhaltiges Wirtschaften. **Wir erwarten von unseren Dienstleistern, dass sie diesen CoC, sowie alle geltenden nationalen und internationalen Gesetze, Vorschriften und industriellen Nachhaltigkeitsstandards respektieren und einhalten.** Dienstleister sind aufgefordert die hier genannten Grundsätze allen ihren Mitarbeitern in der örtlichen Landessprache zur Verfügung zu stellen und **Maßnahmen zu ergreifen, um die Grundsätze dieses CoC in ihre betrieblichen Tätigkeiten zu integrieren.** Darüber hinaus **muss dieser CoC an jeden Unterdienstleister in der Wertschöpfungskette unserer Dienstleister weitergegeben werden,** und unsere Dienstleister müssen sich bestmöglich dafür einsetzen, dass alle Akteure die Grundsätze dieses CoC einhalten.

Diese CoC gilt als **Vertragsdokument und als integraler Bestandteil eines jeden Vertrages zwischen Worlée und dem betreffenden Dienstleister. Worlée behält sich das Recht vor, die Einhaltung dieses CoC durch den Dienstleister im Rahmen der Zulassung bestehender und neuer Dienstleister zu überprüfen.** Für den Fall, dass Worlée Abweichungen in den Geschäftspraktiken des Dienstleisters feststellt, werden wir Korrekturmaßnahmen einfordern.

Wir wissen es zu schätzen, dass Sie diese Anforderungen ernst nehmen und mit der Umsetzung der Prinzipien dieses CoC's beginnen oder fortfahren. Unser CoC ist ebenfalls auf unserer Unternehmenswebsite zu finden, unter: <https://www.worlee.de/de/natuerliche-rohstoffe/nachhaltigkeit/nachhaltigkeitsmanagement/verhaltenskodex/>

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter (m/w/d).

2 PRINZIPIEN UND ANFORDERUNGEN

2.1 Das Recht der Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Dienstleister(a) achten das Recht der Arbeitnehmer, in freier und demokratischer Art und Weise Gewerkschaften zu gründen; (b) üben gegenüber den Arbeitnehmern keine Diskriminierung aufgrund einer Gewerkschaftszugehörigkeit aus und (c) achten das Recht der Arbeitnehmer auf Kollektivverhandlungen.

Dienstleister hindern die Arbeitnehmervertreter nicht am Zugang zu den Arbeitnehmern am Arbeitsplatz oder an der Interaktion mit ihnen.

Wenn sie in Ländern tätig sind, in denen eine Gewerkschaftstätigkeit rechtswidrig oder eine freie und demokratische Gewerkschaftstätigkeit nicht erlaubt ist, tragen Dienstleister diesem Grundsatz Rechnung, indem sie den Arbeitnehmern erlauben, ihre eigenen Vertreter, mit denen das Unternehmen in einen Dialog über Arbeitsplatzfragen treten kann, frei zu wählen.

2.2 Keine Diskriminierung

Worlée erwartet, dass Dienstleister alle Arbeitnehmer und Geschäftspartner mit Würde und Respekt behandeln. Dienstleistern ist es untersagt, Personen aufgrund von Geschlecht, Alter, Religion, Rasse, Kaste, Geburt, sozialem Hintergrund, Behinderung, ethnischer oder nationaler Herkunft, Nationalität, Mitgliedschaft in Arbeitnehmerorganisationen einschließlich Gewerkschaften, politischer Mitgliedschaft oder Anschauung, sexueller Neigung, familiären Verpflichtungen, Zivilstand oder einer anderen Situation, die eine Diskriminierung zur Folge haben könnte, zu diskriminieren, auszugrenzen oder zu bevorzugen. Insbesondere dürfen Arbeitnehmer aus den oben genannten Gründen keinen Schikanen oder Disziplinarmaßnahmen ausgesetzt werden.

2.3 Angemessene Vergütung

Dienstleister halten diesen Grundsatz ein, wenn sie das Recht der Arbeitnehmer auf eine angemessene Vergütung achten. Diese soll es ermöglichen, ihnen und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben zu erlauben, sowie auf gesetzlich gewährte Sozialleistungen nicht zu verzichten.

Dienstleister sind verpflichtet, mindestens den gesetzlichen Mindestlöhnen oder, falls höher, den auf der Basis von Kollektivverhandlungen gebilligten Industriestandards zu entsprechen.

Die Löhne sind rechtzeitig, regelmäßig und vollständig in einem gesetzlichen Zahlungsmittel zu zahlen. Einzelheiten über Löhne und Leistungen müssen in einer Sprache angegeben werden, die von den Arbeitnehmern verstanden wird, und den Arbeitnehmern bereits vor Beginn der Beschäftigung bekannt sind. Eine Teilzahlung in Form von Sachleistungen ist gemäß den Vorgaben der ILO zulässig. Die Höhe der Löhne hat die Qualifikationen und das Bildungsniveau der Arbeitnehmer widerzuspiegeln und bezieht sich auf die reguläre Arbeitszeit.

Abzüge sind nur unter den gesetzlich vorgeschriebenen oder durch Kollektivverträge festgelegten Bedingungen zulässig.

2.4 Zumutbare Arbeitszeiten

Dienstleister halten diesen Grundsatz ein, wenn sie sicherstellen, dass die Arbeitnehmer nicht mehr als 48 reguläre Stunden pro Woche arbeiten müssen. Allerdings erkennt Worlée die von der ILO festgelegten Ausnahmen an.

Anwendbare einzelstaatliche Rechtsvorschriften, Industrie-Benchmarkstandards oder Kollektivverträge sind innerhalb der von der ILO festgelegten internationalen Rahmenbedingungen auszulegen.

In von der ILO festgelegten Ausnahmefällen darf die Obergrenze für die vorstehend bestimmte Anzahl der Arbeitsstunden überschritten werden; in diesem Fall sind Überstunden zulässig.

Der Einsatz von Überstunden soll eine Ausnahme bleiben, freiwillig sein, zu einem Prämiensatz von nicht weniger als dem Eineinviertelfachen des Normaltarifs vergütet werden und darf keine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit von berufsbedingten Risiken darstellen. Ferner gewähren die Geschäftspartner ihren Arbeitnehmern das Recht auf Ruhepausen an jedem Arbeitstag und das Recht auf mindestens einen freien Tag alle sieben Tage, sofern keine durch Kollektivverträge festgelegten Ausnahmeregelungen gelten. Alle Beschäftigten erhalten außerdem gesetzlich vorgeschriebene Leistungen, einschließlich Urlaub sowie gesetzlich vorgeschriebene Abfindungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Es muss ein transparentes und zuverlässiges System zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten und Löhnen für alle Beschäftigten eingerichtet sein.

2.5 Arbeitssicherheit und -schutz

Dienstleister halten diesen Grundsatz ein, wenn sie das Recht der Arbeitnehmer und lokalen Gemeinschaften auf gesunde Arbeits- und Lebensbedingungen achten. Schutzbedürftige Einzelpersonen wie - aber nicht beschränkt auf – jugendliche Arbeitnehmer, junge Mütter und Schwangere sowie Menschen mit Behinderungen erhalten einen besonderen Schutz.

Dienstleister halten die Arbeitsschutzvorschriften oder, falls die nationalen Rechtsvorschriften unzulänglich oder mangelhaft umgesetzt sind, internationale Standards ein.

Die aktive Zusammenarbeit zwischen der Unternehmensführung und den Arbeitnehmern bzw. ihren Vertretern ist von wesentlicher Bedeutung, um Systeme zur Sicherstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfelds umzusetzen. Dies kann durch die Gründung von Arbeitsschutzausschüssen erreicht werden.

Dienstleister stellen sicher, dass Systeme zur Feststellung, Bewertung, Vermeidung und Bekämpfung potenzieller Gefahren für die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer eingerichtet sind. Sie ergreifen wirksame Maßnahmen, um potenziellen Unfällen, Verletzungen und Erkrankungen der Beschäftigten, die mit dem Arbeitsablauf zusammenhängen oder sich dabei ereignen, vorzubeugen. Dazu gehören regelmäßige und protokollierte Gesundheits- und Sicherheitsschulungen für alle Arbeitnehmer, die unter anderem für alle neuen oder neu zugeworbene Arbeitnehmer wiederholt werden müssen. Diese Maßnahmen sollen, soweit vertretbar, die mit der Arbeitsumgebung verbundenen Gefahren mindern.

Dienstleister werden Anstrengungen unternehmen, um den Arbeitnehmerschutz bei Unfällen, unter anderem durch Pflichtversicherungssysteme, zu verbessern.

Dienstleister treffen innerhalb ihres Einflussbereichs alle geeigneten Maßnahmen, um für die Stabilität und Sicherheit der von ihnen genutzten Anlagen und Gebäude, einschließlich der Wohneinrichtungen für Arbeitnehmer, wenn diese durch den Arbeitgeber bereitgestellt werden, zu sorgen sowie um diese gegen etwaige vorhersehbare Notfälle abzusichern. Dienstleister achten das Recht der Arbeitnehmer, das Betriebsgelände zu verlassen ohne das Unternehmen um Erlaubnis fragen zu müssen, um sich aus unmittelbarer Gefahr zu begeben.

Dienstleister sorgen für eine geeignete arbeitsmedizinische Versorgung und die damit verbundenen Einrichtungen. Wenn Unterkünfte vom Dienstleistern zur Verfügung gestellt werden, müssen diese sauber und sicher sein und den Grundbedürfnissen der Arbeitnehmer entsprechen. Die Unterkünfte müssen klar vom Produktionsbereich getrennt sein, und die Arbeitnehmer müssen zu jeder Uhrzeit ungehindert die Möglichkeit haben, die Unterkünfte zu betreten und zu verlassen.

Dienstleister sorgen für den Zugang zu Trinkwasser, sichere und saubere Speise- und Ruhebereiche sowie saubere und sichere Bereiche zur Zubereitung und Aufbewahrung von Lebensmitteln. Als Mindestanforderung sind Trinkwasser und angemessene Beleuchtung, Temperatur, Lärmvermeidung, Belüftung und sanitäre Einrichtungen zur Verfügung zu stellen. Ferner stellen die Geschäftspartner allen Arbeitnehmern jederzeit unentgeltlich eine wirksame persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Verfügung.

2.6 Keine Kinderarbeit

Dienstleister halten diesen Grundsatz ein, wenn sie weder direkt noch indirekt Kinder unter dem gesetzlichen Mindestalter für die Ableistung der Schulpflicht, das nicht weniger als 15 Jahre betragen darf, beschäftigen, es sei denn, es gelten die von der ILO anerkannten Ausnahmeregelungen. Weitere Ausnahmen werden nur anerkannt, wenn sie in der nationalen Gesetzgebung definiert sind.

Dienstleister müssen im Rahmen ihres Einstellungsverfahrens zuverlässige Mechanismen zur Altersfeststellung einrichten, die unter keinen Umständen zu einer erniedrigenden oder unwürdigen Behandlung der Arbeitnehmer führen dürfen. Dieser Grundsatz soll Kinder vor jeglicher Form der Ausbeutung schützen. Besondere Aufmerksamkeit muss der Entlassung von Kindern geschenkt werden, da sie sich in gefährlichere Arbeitsverhältnisse wie Prostitution oder Drogenhandel begeben können. Wenn sie Kinder vom Arbeitsplatz fernhalten, müssen Dienstleister Initiative ergreifen, um Maßnahmen zur Sicherstellung des Schutzes betroffener Kinder zu ermitteln. Situationsbedingt sollten Geschäftspartner versuchen, einem erwachsenen Haushaltsmitglied der betroffenen Familie des Kindes eine menschenwürdige Arbeit zu verschaffen. Im Falle von Kinderarbeit sind Dienstleister aufgefordert Worlée unverzüglich darüber zu informieren und mit Worlée zur Planung von angemessenen Abhilfemaßnahmen zu kooperieren. Unter Berücksichtigung der Interessen und des Wohlergehens der beschäftigten Kinder sind sofortige Abhilfemaßnahmen durch den Dienstleister umzusetzen.

2.7 Besonderer Schutz für jugendliche Arbeitnehmer

Dienstleister halten diesen Grundsatz ein, wenn sie sicherstellen, dass Jugendliche keine Nachtarbeit verrichten und gegen Arbeitsbedingungen geschützt sind, die ihre Gesundheit, Sicherheit, Moral und Entwicklung gefährden.

Wenn jugendliche Arbeitnehmer beschäftigt werden, sollten Dienstleister sicherstellen, dass (a) die Art der Tätigkeit sich nicht negativ auf ihre Gesundheit oder Entwicklung auswirkt; (b) ihre Arbeitszeiten ihre Teilnahme an Berufsbildungsprogrammen, die von der zuständigen Stelle anerkannt sind, oder ihre Fähigkeit, aus dem Unterricht einen Nutzen zu ziehen, nicht beeinträchtigen.

Dienstleister legen die erforderlichen Mechanismen zur Verhütung, Ermittlung und Begrenzung von Schäden für jugendliche Arbeitnehmer fest; dabei legen sie besonderes Augenmerk auf den Zugang jugendlicher Arbeitnehmer zu wirksamen Beschwerdemechanismen und zu Schulungssystemen und -programmen zum Thema Arbeitsschutz.

2.8 Keine prekäre Beschäftigung

Dienstleister halten diesen Grundsatz ein, wenn sie (a) gewährleisten, dass ihre Beschäftigungsverhältnisse weder zu Unsicherheit noch zu einer sozialen oder wirtschaftlichen Gefährdung ihrer Arbeitnehmer führen; (b) wenn die Tätigkeit auf der Grundlage eines anerkannten und dokumentierten Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt wird, das in Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften, Gepflogenheiten oder Praktiken und internationalen Arbeitsnormen zustande kommt, je nachdem, was umfangreicheren Schutz bietet.

Vor dem Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis müssen Dienstleister den Arbeitnehmern in einer Sprache, die sie verstehen, Informationen über ihre Rechte, Pflichten und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Arbeitszeiten, Vergütung und Zahlungsbestimmungen, zur Verfügung stellen.

Dienstleister müssen bestrebt sein, menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu bieten, die die Arbeitnehmer, Frauen wie Männer, auch in ihrer Rolle als Eltern oder Betreuer unterstützen, insbesondere im Hinblick auf Wander- und Saisonarbeitskräfte, deren Kinder möglicherweise in den Heimatstädten der Migranten zurückgelassen wurden.

Dienstleister dürfen die Beschäftigungsverhältnisse nicht in einer Weise nutzen, die bewusst nicht dem eigentlichen Zweck des Gesetzes entspricht. Dies beinhaltet - ist aber nicht beschränkt auf - (a) Ausbildungsprogramme, die nicht die Vermittlung von Qualifikationen oder eine reguläre Beschäftigung zum Ziel haben, (b) Saison- oder Gelegenheitsarbeit, wenn diese dazu genutzt wird, den Schutz der Arbeitnehmer zu untergraben, und (c) Nur-Arbeitskraft-Verträge. Ferner darf die Inanspruchnahme von Subunternehmerverträgen nicht dazu dienen, das Recht der Arbeitnehmer zu untergraben.

2.9 Keine Zwangsarbeit

Dienstleister dürfen auf keine wie auch immer geartete Form von Knechtschaft, Zwangs- oder Pflichtarbeit, Leibeigenschaft, Menschenhandel oder unfreiwilliger Arbeit zurückgreifen.

Dienstleister riskieren, dass gegen sie Vorwürfe der Komplizenschaft erhoben werden, wenn sie von diesen Formen von Arbeit durch ihre Geschäftspartner profitieren.

Dienstleister müssen bei der direkten wie auch der indirekten Inanspruchnahme und Einstellung von Wanderarbeitnehmern besondere Sorgfalt walten lassen.

Dienstleister räumen ihren Arbeitnehmern das Recht ein, ihren Arbeitsplatz zu verlassen und ihr Beschäftigungsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist gegenüber dem Arbeitgeber zu kündigen.

Arbeitnehmer dürfen nicht verpflichtet werden, ihre Ausweisdokumente wie Reisepässe, Personalausweise usw. abzugeben. Wenn jedoch die Aufbewahrung von Ausweisdokumenten gesetzlich vorgeschrieben ist, muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass die Arbeitnehmer jederzeit Zugang zu ihren Ausweispapieren erhalten und diese an sich nehmen können.

Darüber hinaus stellt der Dienstleister sicher, dass während des gesamten Einstellungsprozesses und der Beschäftigungsdauer keine Kauttionen (weder in monetärer oder anderer Form) von Mitarbeitern eingezogen werden. Gleiches gilt für Zeit-, Saison- und Wanderarbeitskräften sowie Mitarbeitern, die von Agenturen, Personalvermittlern oder -maklern zur Verfügung gestellt werden. In Fällen, in denen eine Gebühr unter Verstoß gegen diesen CoC erhoben wurde, hat der Dienstleister diese Gebühren vollständig und unverzüglich, entweder an den Personalvermittler, die Agentur oder anderen Anbieter zu zahlen oder dem betroffenen Arbeitnehmer direkt unverzüglich zu erstatten.

Dienstleister stellen sicher, dass die Arbeitnehmer keiner unmenschlichen oder erniedrigenden Behandlung, körperlichen Bestrafung, psychischen oder physischen Nötigung und/oder keinen verbalen Beschimpfungen ausgesetzt sind. Alle Disziplinarmaßnahmen sind schriftlich niederzulegen und müssen den Arbeitnehmern mündlich in klaren und verständlichen Worten erklärt werden.

2.10 Tierwohl

Dienstleister sollen Tiere mit Mitgefühl und Respekt behandeln, ihnen natürliche Verhaltensweisen ermöglichen und ihnen kein Leid zufügen. Die Tiere müssen angemessenes Futter, Wasser und einen geschützten Unterschlupf erhalten. Sie dürfen keinen unnötigen oder übermäßigen Schmerzen oder Stress ausgesetzt werden. Bedeutsame Verletzungen oder Erkrankungen müssen verhindert oder rasch diagnostiziert werden.

2.11 Umweltschutz

Dienstleister halten diesen Grundsatz ein, indem sie über Verfahren verfügen, die die Einhaltung der Anforderungen der geltenden Umweltgesetze und -vorschriften gewährleisten.

Dienstleister sollten daher bedeutsame Umweltauswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit entlang der gesamten vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette bewerten und wirksame Richtlinien und Verfahren etablieren, die ihrer Umweltverantwortung Rechnung tragen. Sie müssen geeignete Maßnahmen ergreifen, überwachen und dokumentieren, um nachteilige Auswirkungen auf die Gemeinschaft, die natürlichen Ressourcen und die Umwelt insgesamt zu vermeiden oder zu minimieren. Ein Plan kann dazu beitragen, die Umweltleistung von Zulieferern und Unterlieferanten langfristig und systematisch zu verfolgen und zu verbessern.

Die obenstehenden Anforderungen gelten für die Tätigkeitsbereiche Beschaffung, Produktion, Verpackung und Transport und schließen im Detail folgendes ein – sind aber nicht darauf beschränkt:

- Dienstleister müssen gesetzlich vorgeschriebene Umweltgenehmigungen einholen und aktuell halten, z. B. Genehmigungen zur Entsorgung von Abfällen, zur Emission von Treibhausgasen, zur Gewinnung von Rohstoffen oder zur Beschaffung von Rohstoffen nach den nationalen Access and Benefit Sharing (ABS) Gesetzen.
- Dienstleister sollen negative Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit minimieren, indem sie Umweltverschmutzungen auf das niedrigste Level senken, eine effiziente und nachhaltige

Nutzung von Ressourcen, einschließlich Energie, Wasser, Materialien fördern und die Erzeugung von Abfällen, Abwasser und Emissionen minimieren.

- Dienstleister sollten nach Möglichkeit Alternativen zu fossilen Brennstoffen und nicht-erneuerbaren Ressourcen nutzen.
- Die lokale Natur und die Biodiversität am Standort der Produktionsstätten und Felder und/oder des Sammelgebiets dürfen nicht durch negative Auswirkungen von Landnutzungsänderungen, wie Abholzung, Entwässerung von Feuchtgebieten, Einführung invasiver oder gebietsfremder Arten, oder den Eintrag von Agrochemikalien oder anderen Stoffen in die Umwelt geschädigt oder übernutzt werden.
- Dienstleister sollen insbesondere sicherstellen, dass die Erzeugung und Gewinnung von Rohstoffen nicht zu einer Zerstörung der Ressourcen und Einkommensgrundlage marginalisierter Bevölkerungsgruppen führt.
- Dienstleister sollen die Verwendung von gefährlichen Chemikalien und anderen Stoffen dokumentieren. Dieses System umfasst eine Bewertung und mögliche Substitution oder Reduktion der Stoffe, sowie ein Verfahren zur Handhabung, Lagerung, der sicheren Verwendung und die Schulung der Mitarbeiter.
- Dienstleister sollten darauf hinarbeiten, ihre negativen Auswirkungen auf Gewässer und Wasserverschmutzung zu verstehen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Risiken für Mensch und Umwelt in ihrer Geschäftstätigkeit zu adressieren.

2.12 Ethisches Wirtschaften

Dienstleister halten diesen Grundsatz ein, wenn sie weder an Korruption, Erpressung oder Veruntreuung noch an **irgendeiner Form der Bestechung** beteiligt sind - einschließlich, aber nicht beschränkt auf - das Versprechen, das Angebot oder die Gewährung eines unlauteren finanziellen oder sonstigen Anreizes. Diese Grundsätze müssen insbesondere gegenüber den Arbeitnehmern in risikoreichen Abteilungen wie Einkauf oder Logistik kommuniziert werden.

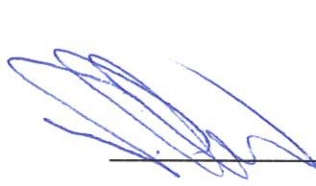
Von Dienstleistern wird erwartet, dass sie über korrekte Informationen über ihre Tätigkeiten, Struktur und Leistung verfügen und diese in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften und Industrie-Benchmarkpraktiken offenlegen.

Dienstleister dürfen sich weder an der Fälschung dieser Informationen noch an einer Täuschungshandlung in der Lieferkette beteiligen.

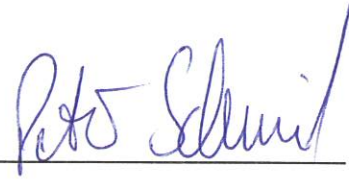
Außerdem müssen sie persönliche Daten (einschließlich der Daten von Arbeitnehmern, Geschäftspartnern, Kunden und Verbrauchern in ihrem Einflussbereich) mit angemessener Sorgfalt erfassen, nutzen und anderweitig verarbeiten. Diese Erfassung, Nutzung und anderweitige Verarbeitung persönlicher Daten hat gemäß den Rechtsvorschriften und rechtlichen Anforderungen in Bezug auf den Datenschutz und die Informationssicherheit zu erfolgen.

Es müssen Verfahren vorhanden sein, über die Arbeitnehmer und/oder Zulieferer sich beraten lassen oder vertrauliche Anliegen melden können (z. B. Whistleblower- und Beratungstelefondienste).

Hamburg, 1. August 2023



Sören Schlosser



Peter Schmid

Geschäftsführer der Worlée NaturProdukte GmbH

3 EINWILLIGUNGSERKLÄRUNG

Bitte senden Sie dieses Formblatt vollständig ausgefüllt und unterschrieben an uns zurück.

Name der Firma: _____

Adresse: _____

Telefonnummer: _____

Kontaktperson für
Nachhaltigkeits-
themen: _____

Kontakt E-Mail-
Adresse für
Nachhaltigkeits-
themen: _____

Hiermit erklären wir, dass wir den Worlée Verhaltenskodex sorgfältig gelesen und verstanden haben und dass

1. wir die Werte und Prinzipien des Worlée Verhaltenskodexes respektieren werden;
2. wir die Prinzipien des Worlée Verhaltenskodexes **ohne Abweichung** befolgen werden und uns kontinuierlich diesbezüglich verbessern wollen;
3. wir mit der Gesetzeslage in unserem Land vertraut sind und nationale Gesetze einhalten;
4. wir die Worlée Naturprodukte GmbH im Falle eines Konflikts zwischen der Gesetzeslage und dem Worlée Verhaltenskodex informieren werden;
5. wir stimmen zu, dass die Worlée NaturProdukte GmbH oder jede durch diese beauftragte Institution die Einhaltung des Worlée Verhaltenskodexes durch Selbstauskünfte und Audits überprüfen darf.

Unterschrift: _____

Name in Druckschrift: _____

Position: _____

Datum / Standort: _____ / _____

Firmenstempel:

Bitte übersenden Sie das vollständig ausgefüllte und unterschriebene Formblatt per Email an uns zurück. Bei Anmerkungen oder Fragen zum Dienstleisterverhaltenskodex kontaktieren Sie uns gern:

Worlée NaturProdukte GmbH
Sustainability@worlee.de